

**Sociaal jaarverslag S.K.O. het Groene Lint**

**schooljaar 2001-2002**



**november 2002**

## **Inhoudsopgave**

- 1. Voorwoord**
- 2. Bestuurlijke kenmerken**
- 3. Onderwijzend personeel**
- 4. Onderwijsondersteunend personeel**
- 5. Arbeidsomstandigheden - bedrijfsgezondheidsdienst**
- 6. Personeelsbeleid**
- 7. Scholing personeel**
- 8. Fondsen m.b.t. personele inzet**
- 9. Overzichten**

## 1. Voorwoord

In het "Statuut Sociaal Beleid", dat deel uit maakt van de CAO-PO 2002-2004 staat vermeld dat de werkgever het gevoerde beleid evalueert en de resultaten neerlegt in een sociaal jaarverslag. Het directiebestuur heeft in september 2000 van het algemeen bestuur van S.K.O. Het Groene Lint de opdracht gekregen om jaarlijks het gevoerde personeelsbeleid in de vorm van een sociaal jaarverslag te evalueren. Dit verslag zal in de maand januari op de agenda van de vergadering van het algemeen bestuur gezet worden. Het sociaal jaarverslag zal zich beperken tot het visualiseren van zaken rondom personeelsbeleid, ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden en scholing.

Het verslag gaat over schooljaar 2001-2002. In dit verslag opgesomde kengetallen hebben betrekking op dit schooljaar.

Dit verslag is door het algemeen bestuur vastgesteld in haar vergadering van 26 februari 2003.

namens het bevoegd gezag,

André Damen  
(dir. pz. van het Groene Lint)

## 2. Bestuurlijke kenmerken

De S.K.O. "Het Groene Lint" werkt volgens het schoolcommissiemodel. Dit model maakte het mogelijk om bij het aangaan van de besturenfusie (01-08-1998) vanuit de verschillende bestaande organisaties zo eenvoudig mogelijk een nieuwe organisatie in te richten. Omdat het schoolcommissiemodel beperkingen kent ten aanzien van communicatie en slagvaardigheid is al vrij snel na het van kracht worden van de fusie een communicatiematrix opgesteld, volgens welke de informatieverbreiding binnen "Het Groene Lint" verloopt.

Op grond van de ervaringen opgedaan in de eerste bestaansjaren van "Het Groene Lint" kwam het algemeen bestuur in 2001 tot de conclusie dat, wanneer het bestuurswerk op adequate en voortvarende wijze verricht zou moeten worden, dit van de "vrijtijdsbestuurders" een onevenredige inzet en tijdsinvestering zou vragen. Nadrukkelijk werd de wens geuit meer "op afstand" te kunnen opereren en m.n. de voorbereiding en de uitvoering van het bestuursbeleid over te laten aan personen die op professionele basis bij onderwijs en organisatie betrokken zijn.

Op verzoek van het algemeen bestuur heeft het directiebestuurder vervolgens een oplossing voorgesteld, die na een "proefperiode" van één jaar, mede op grond van een evaluatie van vier jaar HGL, sinds 1 augustus 2002 als definitief beschouwd mag worden: Uit hun midden hebben de leden van het directiebestuurder portefeuillehouders aangewezen voor de beleidsgebieden:

- Algemeen Bestuurlijke Zaken;
- Financiën, Beheer en Huisvesting;
- Personele Zaken.

Daarnaast werd besloten de behandeling van de inkomende post "uit te besteden" aan het ROB.

De portefeuillehouders zijn belast met de uitvoering van het ambtelijk secretariaat t.b.v. het bestuur en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het door het directiebestuurder voorbereide en door het bestuur vastgestelde beleid.

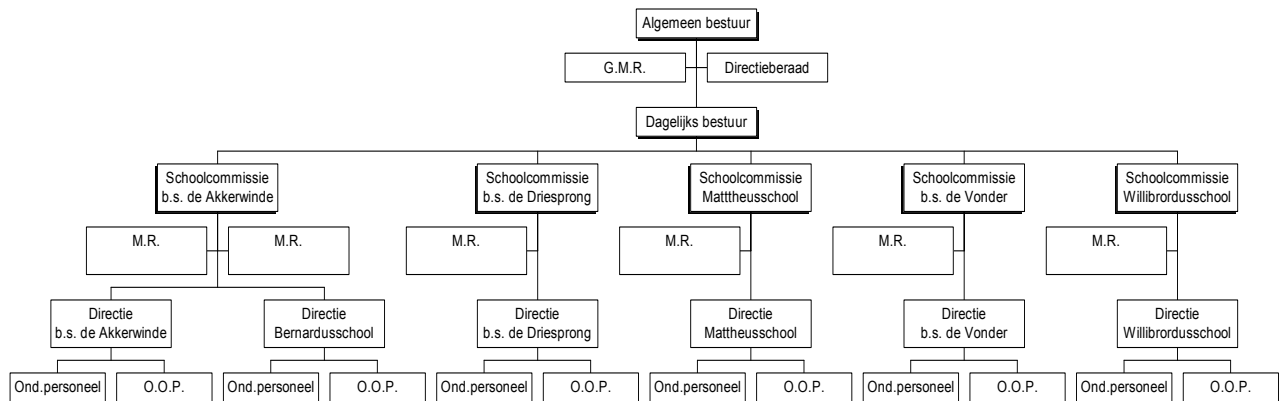
Aan de portefeuillehouders, i.c. de scholen waaraan zij werkzaam zijn, worden t.b.v. het uitoefenen van hun specifieke bovenschoolse taken faciliteiten verleend. Een en ander is vastgelegd in de notitie "Ambtelijk secretariaat, bestuurs- en managementstructuur", die in september 2001 werd vastgesteld.

De facilitering van de portefeuillehouders, zoals hierboven vermeld, is mogelijk als gevolg van het aangaan van een bestuurlijke samenwerking met het bevoegd gezag van b.s. "De Spindel" te Bavel, waardoor gebruik gemaakt kan worden van de "Stimuleringsbijdrage bestuurlijke samenwerking".

**Lid van het algemeen bestuur bij aanvang van het schooljaar 2001-2002 waren:**

Drs. H.J. Klok	voorzitter
vacant	secretaris
Drs. C. Govers	penningmeester
Dhr. P. v.d. Heijning	namens de Akkerwinde / personele zaken / vice-voorzitter
Mevr. Th. Sprangers	namens de Bernardusschool / WSNS
Dhr. G. Laurijssen	namens b.s. de Driesprong / huisvestingszaken
Dhr. J. van Ginneken	namens de Mattheusschool
Drs. J. v. Iperen	namens b.s. de Vonder
Mevr. N. Broekman	namens Willibrordusschool / WSNS
Drs. M. Prasing	namens de kerk / identiteitszorg

**Organogram S.K.O. Het Groene Lint**



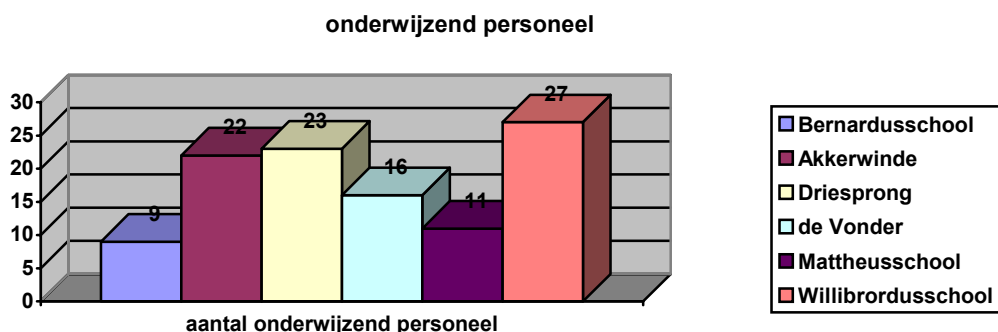
### 3. Onderwijzend personeel

Het overgrote deel van het onderwijzend personeel wordt bekostigd op declaratiebasis bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Een overzicht van de formatief beschikbare fre's vindt u in het bestuursformatieplan van schooljaar 2001-2002. Alle scholen zijn aangesloten bij een samenwerkingsverband WSNS. Vanuit deze samenwerkingsverbanden vloeien zogenaamde zorg-fre's terug naar de basisscholen. Indien op scholen leerlingen ingeschreven zijn die recht hebben op ambulante begeleiding van een school voor speciaal basisonderwijs, dan krijgt men hier een personele vergoeding in fre's voor vanuit het ministerie, de zogenaamde aanvullende formatie. Met aanvullende formatie moet zeer zorgvuldig worden omgegaan daar deze leerling gebonden is. Dit houdt in dat op het moment waarop deze leerling de school verlaat, onmiddellijk de vergoeding in fre's wordt beëindigd. Twee scholen, de Akkerwinde en de Bernardusschool, krijgen via de gemeente Baarle-Nassau financiële middelen binnen om vakleerkrachten te bekostigen. Onder het Groene Lint is er ook een school die middelen krijgt vanuit de Gemeentelijk Onderwijs Achterstandsgelden (GOA).

Om de voortgang in het onderwijs te waarborgen is het bestuur verplicht aangesloten bij het Vervangingsfonds. Dit fonds vergoedt alle vervangingen van regulier onderwijzend personeel vanaf de eerste dag dat men afwezig is. Voor personeel dat uit eigen middelen bekostigd wordt is het bevoegd gezag aangesloten bij het Risicofonds. Dit fonds vergoedt echter alleen bij ziekte en pas na 5 werkdagen als betreffend personeelslid tenminste 3 maanden in dienst is. Doordat de voormalige PKI-gelden per 1-8-2002 aan de O&O-middelen toegevoegd worden, wordt het percentage personeel in eigen dienst per nieuwe schooljaar aanzienlijk hoger. Het bevoegd gezag heeft derhalve besloten om zich voor alle personeelsleden (O.P. en O.O.P.) aan te sluiten bij het Vervangingsfonds en het contract met het Risicofonds per 1 januari 2003 op te zeggen.

#### Personeelsomvang:

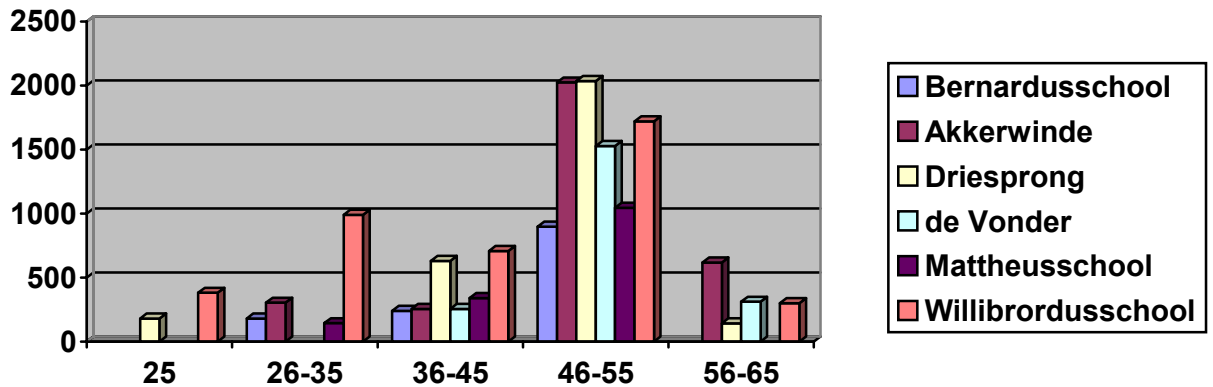
S.K.O. het Groene Lint telde in schooljaar 2001-2002 in totaal 108 personeelsleden uit de categorie onderwijzend personeel (incl. directies).



De gemiddelde leeftijd van ons onderwijzend personeel is 46 jaar. Dat van de mannelijke personeelsleden 49, van de vrouwelijke 44 jaar. In het personeelsbeleid zal derhalve rekening moeten worden gehouden met deze relatief hoge gemiddelde leeftijd.

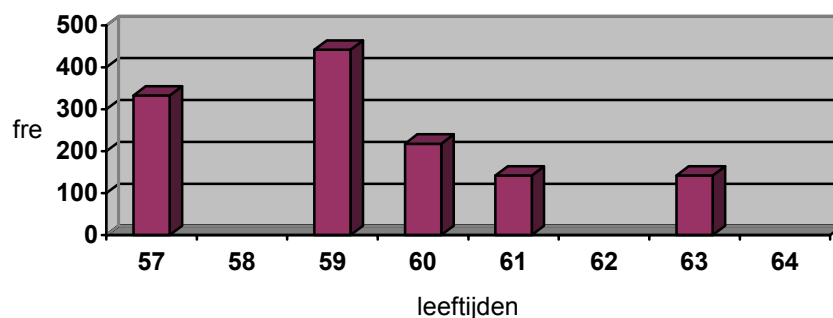
De onderstaande grafische weergave geeft het aantal fre's weer verdeeld in leeftijdsgroepen. Een leerkrachtenbaan "kost" 179 fre's.

onderwijzend personeel naar leeftijd in fre's



Als we het in enig beleidsstuk hebben over natuurlijke afvloeiing vanwege pensionering of FPU dan is het belangrijk te weten dat Het Groene Lint in de leeftijd van 57 t/m 65 jaar 8 personeelsleden in dienst heeft voor in totaal 1279 fre's. Onderstaande grafiek geeft precies weer welke leeftijden dit betreft.

seniorpersoneel in fre's



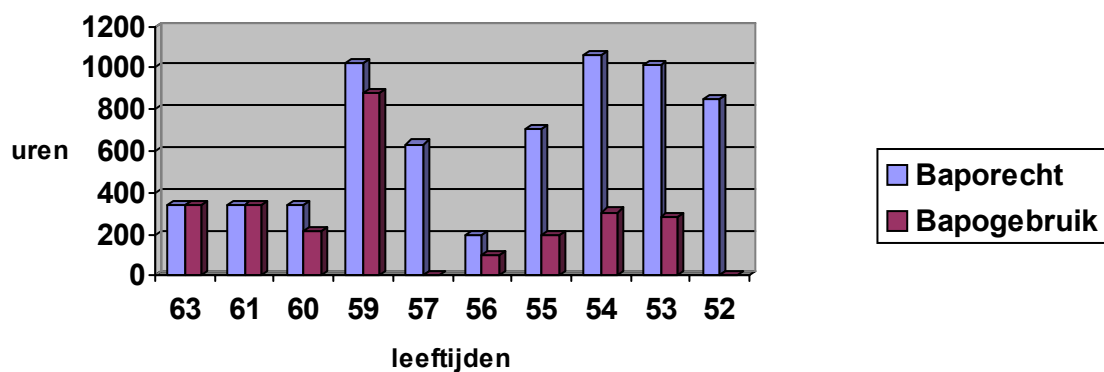
Vanaf de 52 jarige leeftijd mogen leerkrachten gebruik maken van de BAPO-regeling. Een fulltimer heeft recht op 170 (bruto)uren per schooljaar. Dit Baporecht wordt op 56 jarige leeftijd verhoogd naar 340 uur per schooljaar. Van ons personeelsbestand hebben 35 personeelsleden recht op Bapo. Hiervan maken 13 personeelsleden gebruik. Niet iedereen neemt de Bapo-rechten volledig op. Diverse personeelsleden maken slechts gedeeltelijk gebruik van dit recht. Vaak komt dit voor zowel de organisatie als het

betrokken personeelslid goed uit om gedeeltelijk van dit recht gebruik te maken. Er wordt dan bijvoorbeeld in hele dagen gewerkt of het op te nemen recht wordt zo berekend dat precies één dag in de week vrij genomen kan worden. Eventueel in combinatie met ADV.

In totaal hebben genoemde personeelsleden recht op 6713 uren Bapo. Zij nemen samen slechts 2653 uren op. Een opname van 41% van het totale recht.

Voorheen mochten personeelsleden die gebruik maakten van de Baporegeling geen betaald invalwerk verrichten. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt heeft het ministerie besloten dit onder bepaalde voorwaarden toch toe te staan.

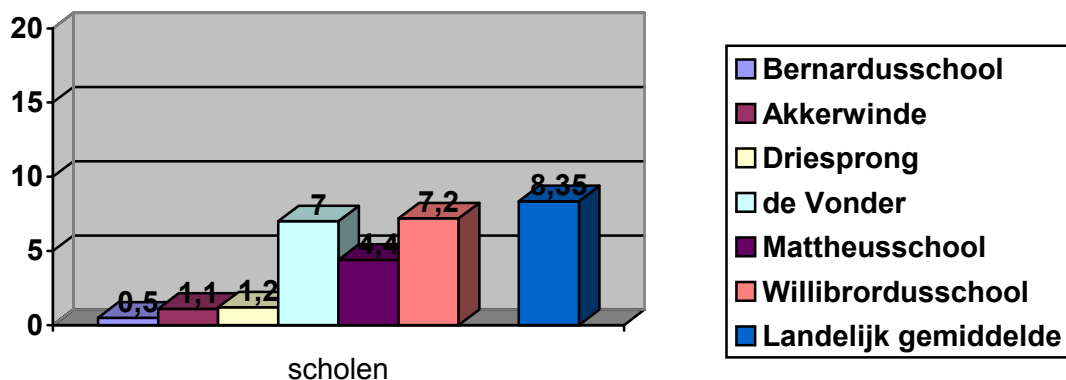
gebruik maken van Baporegeling



## Ziekteverzuim:

Het landelijk ziekteverzuimpercentage ligt 0,6% lager dan het vorige schooljaar. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage voor schooljaar 2001-2002 ligt landelijk op 8,35 %. Alle scholen van het Groene Lint blijven onder dit percentage. De oorzaak van het relatief hoge ziekteverzuim op de Willibrordusschool ligt o.a. aan het feit dat naar die school een personeelslid ter reïntegratie is overgeplaatst en zodoende het gehele jaar als ziek te boek heeft gestaan.

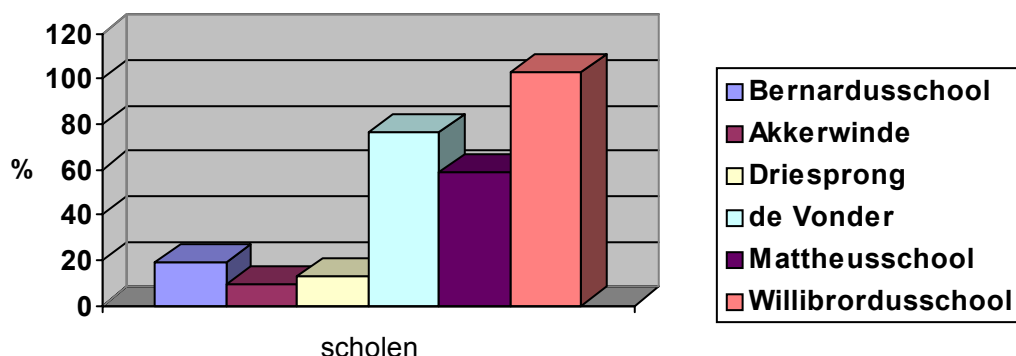
ziekteverzuimpercentages schooljaar 2001-2002



Het gemiddeld percentage ziekteverzuim bij Het Groene Lint ligt op 3,6%.

Nauw verband houdend met het ziekteverzuim zijn de declaraties die we bij het Vervangingsfonds doen m.b.t. vervangen van zieke leerkrachten. Via het Vervangingsfonds worden alle vervangingen gedeclareerd: imperatief verlof, facultatief verlof, vakbondsverlof en zwangerschaps-/bevallingsverlof.

gem. declaratie/premie Vervangingsfonds

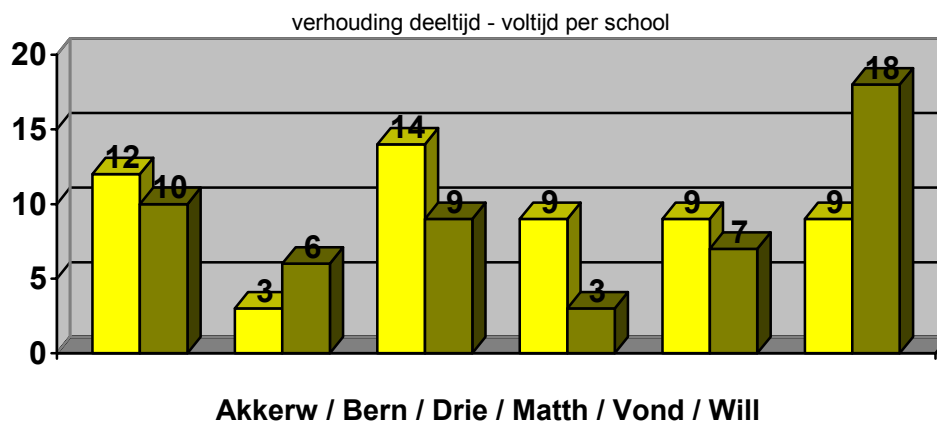


Als we praten over premiedifferentiatie en de gevolgen hiervan (premie-opslagen) dan wordt alleen het vervangen wegens ziekteverlof meegenomen. Het totale afgedragen

bedrag aan premie was € 190.296,00. Het totale declaratiebedrag bedroeg € 93.240,00. Dit is 48,9% van het premiebedrag. Dit houdt in dat S.K.O. het Groene Lint geen extra premie-opslag krijgt te betalen over schooljaar 2001-2002, maar zelfs in aanmerking komt voor een restitutie van € 12.229,00. Indien het Vervangingsfonds besluit om tot uitkering van dit bedrag over te gaan, wordt dit gestort in het fonds "Premiedifferentiatie". Alle scholen m.u.v. de Willibrondusschool (trede 1) kwamen terecht in trede 0.

### Deeltijdarbeid

Onder het Groene Lint is geen beleid geformuleerd m.b.t. deeltijdarbeid. Ongeveer de helft (51%) van het onderwijzend personeel werkt in deeltijd. De verhouding deeltijd - voltijd op de diverse scholen is nogal verschillend.



### Verloop van personeel

In de loop van schooljaar 2001-2002 is er de volgende verloop in personeel geweest:

- 1 vakleerkracht is op eigen verzoek een neveninstromerstraject begonnen op de school waar hij werkzaam was;
- diverse parttimers hebben op eigen verzoek uitbreiding van hun betrekkingssomvang op hun huidige school gekregen;
- diverse leerkrachten van 52 jaar en ouder zijn gebruik gaan maken van de Bapo-regeling of hebben hun Bapo-tijd uitgebreid;
- 1 leerkracht heeft ontslag op eigen verzoek gekregen.
- 1 leerkracht die voorheen benoemd was in de invalpool heeft een vaste benoeming gekregen.
- In de loop van dit schooljaar is één neveninstromer op een van de scholen gestart.
- Per augustus 2002 zijn er in totaal 6 nieuwe personeelsleden benoemd.

## Mobiliteit binnen S.K.O. het Groene Lint

De jaarlijkse inventarisatieronde m.b.t. mobiliteitswensen leverde 2 voorwaardelijke verzoeken en 3 onvoorwaardelijke verzoeken van onderwijzend personeel op. Van de in totaal 5 verzoeken heeft het bevoegd gezag er geen kunnen honoreren.

## Taakbelasting / taakbeleid

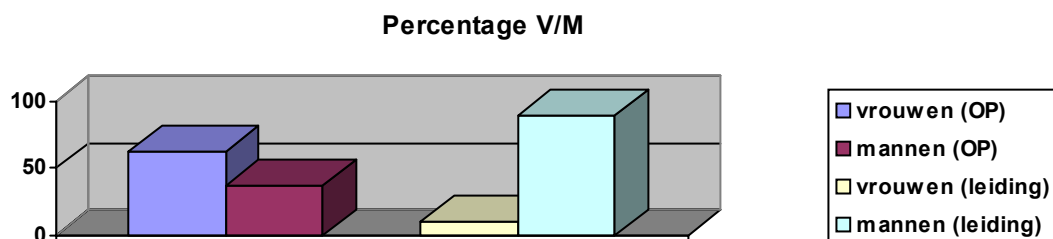
De resultaten van de bovenschoolse werkgroep "Taakbeleid" (1999-2000) zijn in een beleidsstuk "Taakbeleid" weergegeven. Aan dit stuk is het onderdeel "werktijdenregistratie" toegevoegd waarna het in zijn geheel is aangeboden aan de GMR. De directies zijn voorzien van de software om het taakbeleid op de eigen school en per individu goed in beeld te brengen. De taken voor het schooljaar 2001-2002 zijn op schoolniveau deze manier verdeeld. In het taakbeleid zijn diverse componenten opgenomen die het mogelijk maken rekening te houden met de verschillen in taakbelasting. De medezeggenschapsraden (PMR) hebben instemmingrecht betreffende de jaarlijkse verdeling van de taken op schoolniveau en kunnen met gebruikmaking van de software een goed inzicht krijgen in deze materie.

## Doelgroepenbeleid

S.K.O. Het Groene Lint heeft geen doelgroepenbeleid gevoerd. Dit is ook in het jaarverslag met betrekking tot de WET SAMEN (wet stimulering arbeidsdeelname minderheden van 1998) vermeld. Dit verslag is mede ondertekend door de GMR en toegezonden aan de Arbeidsvoorziening Regio 15 te Breda.

## Vrouwen in het management

De Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de leidinggevende functies in het onderwijs (WEV) is nog steeds van kracht. De wet verplicht de schoolbesturen aandacht te besteden aan de positie van vrouwen in hun organisatie.



Bij een ondervertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties, moet het schoolbestuur eenmaal in de 4 jaar een document opstellen waarin staat welke streefcijfers het hanteert bij het vergroten van het aandeel vrouwen en welke

maatregelen worden genomen om deze te halen. In het primair onderwijs heeft de WEV betrekking op de functies adjunct-directeur en directeur.

Er is sprake van ondervertegenwoordiging als het percentage vrouwen in deze functies lager is dan het percentage vrouwen bij het onderwijzend personeel. De WEV moet deel uitmaken van het integraal personeelsbeleid. De wet wordt in 2005 opnieuw geëvalueerd.

### **Gebruik van uitzendarbeid**

Er is geen beleid geformuleerd met betrekking tot het gebruik maken van uitzendarbeid. Van deze mogelijkheid wordt dan ook geen gebruik gemaakt.

#### 4. Onderwijs ondersteunend personeel

Het onderwijs ondersteunend personeel kunnen we indelen in 3 categorieën:

1. het personeel benoemd vanuit de ID-regeling;
2. personeel in eigen dienst, zoals schoonmaaksters en adm.medewerksters;
3. schoonmaak personeel ingehuurd via een schoonmaakbedrijf.

In de ID-regeling (instroom-doorstroom banen) kunnen langdurig werklozen benoemd worden. Zij verdienen maximaal 130% van het wettelijk minimum loon en hebben een maximale werkweek van 32 uur. Er bestaat een structurele bijdrage in de loonkosten tot 125% (na het 5<sup>e</sup> dienstjaar tot 130%). Bovendien is een aanvullende vergoeding mogelijk voor bijvoorbeeld scholing, werkkleding en begeleiding. Om over te kunnen gaan tot benoeming in ID-banen is instemming van de medezeggenschapsraad van betreffende school nodig. Het betreffende personeelslid krijgt een arbeidsovereenkomst.

Bij het Groene Lint werken 6 personeelsleden binnen de id-regeling: 5 assistent-conciërges (samen 3,5132 WTF) en 1 administratief medewerkster (0,9474 WTF).

Op 2 scholen van het Groene Lint (Akkerwinde en Mattheusschool) werken schoonmaaksters in eigen dienst (samen 0,5083 WTF) in een leeftijd van 44 - 56 jaar.

Op 1 school is vanuit de stimuleringsbijdrage een administratief medewerkster aangesteld met een WTF van 0,2289.

## **5. Arbeidsomstandigheden - bedrijfsgezondheidsdienst**

### **Risico-inventarisatie:**

Aan de Arbodienst is eind 1999 opdracht gegeven om op de scholen van het Groene Lint Algemene Schoolverkenningen (ASV's) af te nemen. Bij zo'n ASV worden onderdelen als verzuim, gezondheid, veiligheid, welzijn en arbo-beleidsvoering onder de loep genomen. Een ASV komt tot stand door een gezamenlijke aanpak van schoolleiding, schoolcommissies, MR-leden en een medewerker van de Arbodienst. Het resulteert in een door alle geledingen goedgekeurd plan van aanpak. Dit plan van aanpak is de basis voor een verbetering van de arbeidsomstandigheden, waarbij de nadruk ligt op de risico-inventarisatie.

Er vindt op schoolniveau een jaarlijkse controle plaats middels controlelijsten. Op basis van het plan van aanpak worden voortgangsconclusies getrokken. Bij deze fase worden de schoolleiding, de schoolcommissie en de medezeggenschapsraad betrokken.

De ASV-en zijn op de diverse scholen afgerond in:

Akkerwinde (2001), Bernardusschool (2001), Driesprong (2001), Mattheusschool (2001), de Vonder (2001), Willibrordusschool (2002).

### **Brandveiligheid gebouwen:**

Tijdens schooljaar 2001-2002 hebben de Bernardusschool en de Mattheusschool een gebruiksvergunning gekregen. De Driesprong heeft de werkzaamheden afgerond en de vergunning zal eind september 2002 worden afgegeven. De overige 3 scholen hebben deze gebruiksvergunning nog niet. Bij de Akkerwinde is reeds vanuit een gemeentelijke opdracht een gebouwinspectie uitgevoerd en overleg tussen school en gemeente is opgestart. Voor de overige scholen wordt vanuit de scholen richting gemeente begin schooljaar 02-03 actie ondernomen.

Scholen zijn verplicht een ontruimingsplan te hebben en dit ontruimen minimaal 2 maal per schooljaar in de praktijk te oefenen. Een deugdelijk ontruimingsplan is één van de vereisten van de gebruiksvergunning. Alle scholen hebben van Het Groene Lint een goed werkend ontruimingsplan.

## Bedrijfsgezondheidsdienst

Sinds 1 april 2002 gelden in Nederland nieuwe ziekteverzuimregels op basis van de Wet Verbetering Poortwachter, die in juli 2001 door de Tweede en in november 2001 door de Eerste Kamer is aangenomen. Het doel van deze nieuwe regeling is te bewerkstelligen dat werkgevers en werknemers meer dan voorheen zelf de verantwoordelijkheid nemen voor het beperken van het ziekteverzuim.

De werknemer moet zich op zijn eerste uitvaldag meteen ziekmelden. De directeur geeft dit diezelfde dag nog door aan de Arbodienst.

De arbodienst moet vervolgens binnen vier weken vaststellen of een langdurig ziekteverzuim dreigt. Is dat het geval, dan dient de arbodienst de werkgever uiterlijk in de zesde week na de ziekmelding te voorzien van een 'probleemanalyse'.

Op basis van de probleemanalyse formuleert de arbodienst een advies over de concrete stappen die genomen kunnen worden om het herstel en de werkhervatting te bevorderen. Binnen acht weken na de ziekmelding moet de werkgever een plan van aanpak opstellen.

Als het ziekteverzuim 13 weken heeft geduurd, moet de werkgever de werknemer ziekmelden bij het UWV.

Na acht maanden ziekteverzuim moet de werkgever in overleg met de werknemer een reïntegratieverslag opstellen, waarin verantwoording wordt afgelegd over de ondernomen pogingen om de werknemer weer aan de slag te krijgen.

Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van het eerste ziektejaar moet de werknemer een WAO-uitkering aanvragen bij het UWV.

Het basiscontract met de ArboUnie is op deze punten aangepast. Met het onderwijsbureau is afgesproken dat zij de termijnen zoals hierboven genoemd zullen bewaken. Bij een ziektegeval dat langer dan 4 weken duurt, wordt de directeur van de betreffende school en mede het bevoegd gezag voorzien van een zogenaamde "actielijst" waarin de termijnen en te volgen acties opgenomen zijn.

## 6. Personeelsbeleid

In de eerste jaren na een besturenfusie is het noodzaak de personeelsbeleidsdocumenten van de diverse fusiepartners te vergelijken om te komen tot één personeelsbeleidsplan. De motor achter het ontwikkelen van het personeelsbeleid is het directieboard. Beleidsstukken worden voorbereid door het directieboard vervolgens aangeboden aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag neemt in haar vergadering een voorgenomen besluit, waarna veelal de GMR om instemming wordt gevraagd.

*Tijdens schooljaar 01-02 is er overeenstemming bereikt over nieuwe reglementen t.b.v. de Medezeggenschapsraden en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, waarbij vele instemmingsbevoegdheden overgeheveld zijn van M.R. naar G.M.R.*

**In schooljaar 98/99 is op personeelsgebied het volgende beleid ontwikkeld:**

1. Mobiliteitsbeleid-1 m.b.t. verplichte mobiliteit
2. Nascholingsbeleid
3. Functioneringsgesprekken
4. Werktijdenregeling
5. Emolumentenregeling
6. Klachtenregeling

**In schooljaar 99/00 is ontwikkeld:**

1. Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de directie
2. Taakbeleid
3. Sollicitatieprocedure
4. Directiestatuut

**In schooljaar 00/01 is geen nieuw beleid ontwikkeld.** Er is gewerkt aan de implementatie, de nadere uitwerking en het volgen van juiste procedures m.b.t. MR en GMR. Van groot belang is de implementatie van het geformuleerde taakbeleid. Er is nu sprake van een eenduidige aanpak op dit gebied. Bovendien is er in maart 2000 naar aanleiding van de arbeidstijdenwet van 1995 een arbeidstijdenregistratie door het bestuur verplicht gesteld.

**Tijdens schooljaar 01/02 is ontwikkeld:**

1. Beleidsstuk ziekteverzuimpreventie
2. Regeling reiskosten woon-werkverkeer
3. Afspraken rondom bedrijfshulpverlening
4. Afspraken rondom keuze werkgelegenheid / afvloeiing
5. Regeling LIO-stagiaires en LIO-leraren
6. Inrichten van een vervangerspool
7. Mobiliteitsbeleid (de zogenaamde "blijve" mobiliteit)

In de loop van dit schooljaar is een eerste aanzet gegeven om tot komen tot een nieuw functiebouwhuis van het Groene Lint. Hierbij is functiedifferentiatie, beloningsbeleid en I.P.B. meegenomen. De resultaten van dit overleg zullen pas in de loop van het nieuwe schooljaar op papier gezet worden.

**De planning voor schooljaar 02/03** is om op de volgende terreinen beleid te ontwikkelen:

1. Begeleiding nieuwe leerkrachten
2. Bindingsactiviteiten bekostigd uit O&O-middelen
3. Seniorenbeleid

## **7. Scholing personeel**

S.K.O. het Groene Lint heeft nascholingsbeleid geformuleerd en weergegeven in een beleidsdocument. Dit beleidsdocument bevat doelstellingen en uitgangspunten die de stichting voor haar personeel en scholen nastreeft. Jaarlijks dient voorafgaand aan het nieuwe schooljaar een nascholingsplan op schoolniveau bij de schoolcommissie ingediend te worden.

De cursus "Bedrijfshulpverlening" wordt bovenscholings geregeld. Diverse cursussen zijn uitgevoerd en vele personeelsleden mochten het certificaat "bedrijfshulpverlener" in ontvangst nemen. Jaarlijks zullen voor deze bedrijfshulpverleners terugkommiddagen georganiseerd worden. Deze zijn voorwaarde om het predikaat "bedrijfshulpverlener" te mogen voeren.

Op schoolniveau kwamen de volgende overige items in schooljaar 2001-2002 aan bod:

### **Akkerwinde:**

- Een leerkracht is gestart met de RT cursus
- Adjunct is gestart met de magistrum opleiding voor adjuncten
- BHV cursus voor 5 leerkrachten + herhaling voor 10
- Computercursus: 3 leerkrachten DRO 2
  - 7 leerkrachten herh. Cursus
  - 9 leerkrachten cursus EXCEL
- Directie heeft nascholing gevolgd voor Lump sum en omgaan met werkdruk
- Teamstudiedag over hoe verder te gaan met adaptief onderwijs.
- ICL-er hebben de cursussen van het SWV gevolgd + 2 cursussen onderbouw.

### **Bernardusschool:**

- invoering methode begrijpend lezen groep 4 t/m 8
- cursus hoogbegaafde leerlingen
- cursus leerlingenzorg
- omgaan met werkdruk
- cursus EHBO

### **Driesprong:**

- 2 leerkrachten volgden de cursus: moeilijk lezen, makkelijk maken
- 1 leerkracht nam deel aan de cursus: motorische remedial teaching
- 1 leerkracht oriënteerde zich op basisontwikkeling voor de groepen 3 en 4
- 1 leerkracht bekwaamde zich in het computerprogramma excel
- 1 leerkracht nam deel aan de cursus: verhalen vertellen
- het team van de bovenbouw woonde 2 studiemiddagen bij over relationele en seksuele vorming
- het team van de onderbouw woonde een studiemiddag bij over de leerlijnen in taal

- 2 mensen verdiepten zich in het kader van hun taak als interne contactpersoon
- 2 mensen woonden de regionale onderbouwdagen bij
- 3 mensen woonden herhalingsbijeenkomsten bij i.v.m. het werken met de computer
- op directieniveau werden diverse cursussen m.b.t. personeelsbeleid gevolgd (lump sum invoering, functiedifferentiatie, invoering IPB, invoering P.O.P.)

Hiernaast werd onder begeleiding gewerkt aan de implementering van basisontwikkeling voor de groepen 1 t / m 4 en geïntegreerd vakkenonderwijs voor de groepen 5 t / m 8.

### **Mattheusschool:**

- het hele team heeft o.l.v. OBD de kennismakingscursus 'BASISONTWIKKELING' gevolgd.
- hierna heeft het team i.s.m. OBD de cursus 'HOEKEN' gedaan.
- tot slot met het hele team: SEO (met OBD)
  
- ICL-er : cursus HOOGBEGAAFDHEID
  - cursus DYSLEXIE
  - studiemiddag ZORGPROFIEL (met dir.)
  - studiemiddag TAAKSTELLING icl/ib
  
- vier teamleden BHV cursus / 3 teamleden herh. BHV
- één teamlid : techniek

### **de Vonder:**

- Teamcursus : Moeilijke kinderen in de groep
- Onderbouw: werken in de groepen 1 en 2  
(afstemming en doorgaande lijn naar groep 3)
- 2 pers. In vertrouwde handen (voor vertrouwenspersonen)
- 3 pers. jonge kinderen leren rekenen
- 12 teamleden herh. BHV

### **Bijeenkomsten:**

Ook zijn er door teamleden informatie-bijeenkomsten bezocht:

- kinderboekenweek
- interne contactpers. rehabilitatie
- omgang met klachten: zorg voor kwaliteit
- "De veilige school" werken aan veiligheid op teamniveau

### **Willibrordusschool:**

- 20 leerkrachten volgden de herhalingscursus BHV
- 2 collega's volgden de oriëntatiecursus MRT
- 1 x schrijfonderwijs in de onderbouw
- 1 x contracten naar maat

- 2 x Hoe om te gaan met hoogintelligente kinderen
- 2 x Beginnende geletterdheid
- 1 x Drama op school
- 1 x Plezier in de groep met Bruisende Bewegingen
- 2 x "Moeilijke" kinderen in de groep: een cursus over psycho-sociale gedragsproblemen
- 2 x Vervolgtraining voor interne contactpersonen "Vertrouwen geven, vertrouwen krijgen"
- 1 x ICT en leerlingenzorg
- 1 x Opleiding Remedial Teacher (2<sup>e</sup> jaar)
- 1 x Leraar Speciaal Onderwijs (1<sup>e</sup> jaar)
- 1 x Oriëntatie IB-er
- alle onderbouwleerkrachten Jonge kinderen leren rekenen
- alle bovenbouwleerkrachten volgden Bouwen aan klasklimaat (stimuleren van een optimaal leerklimaat in de klas)
- op directieniveau div. studiedagen/symposia op het gebied van management, huisvesting, personeel, financiën, enz. alsmede de zgn. "magistrum terugkomdagen"

## 8. Fondsen m.b.t. personele inzet

### Schoolse fondsen:

Onderstaand overzicht geeft weer in hoeverre de diverse personele fondsen op school- en bovenschools niveau gevuld waren per 31-12-2001 .

	N	Verz	WSNS	OVG/GOA
Akkerwinde	6.010	19.320	4.400	
Bernardusschool	-2.935	775	-667	2.970
Driesprong	2.920	6.860	9.590	
Mattheusschool	800	3.135	-700	
de Vonder	830	15.370	-1.310	
Willibrordusschool	6.920	26.300	-465	

N = nascholingsfonds    Verz = Verzilverde middelen    WSNS = Weer samen naar school gelden  
OVG/GOA = OnderwijsVoorrangsGebied / Gemeentelijke Onderwijs Achterstandsgelden  
De bedragen staan in euro's.

De stand van de diverse verzilveringsfondsen geeft geen getrouw beeld daar na controle gebleken is dat b.s. de Akkerwinde nog verzilverde middelen had moeten doorstorten naar overige scholen. Dit is in kalenderjaar 2002 rechtgetrokken.

### Bovenschoolse fondsen:

Op grond van het CAO-akkoord van juli 2001 wordt met ingang van het schooljaar 2001/2002 aan de scholen een nieuw budget toegekend: het schoolbudget voor "Ontwikkeling & Ondersteuning" (het "O&O-budget"). Dit budget is bedoeld om scholen meer vrijheid te geven bij het voeren van een eigen personeels- en arbeidsmarktbeleid en ze in staat te stellen vaker zelf op kwaliteit gerichte keuzes te maken. Middels dit budget krijgen de scholen structureel de beschikking over financiële ruimte om personeelsbeleid te ontwikkelen dat is afgestemd op de specifieke situatie van de school.

Binnen het Groene Lint is het zo geregeld dat deze gelden bovenschools geïnd worden. Vanuit deze centrale middelen worden diverse bovenschoolse fondsen gevuld en gaan gelden zoals nascholingsmiddelen en personele middelen naar de diverse scholen.

De volgende fondsen zijn op centraal niveau ingesteld:

Nascholingsfonds, Ouderschapsverlof, LIO-vergoedingen, Salarisachterstand herintreders, Emolumentenregeling, Reiskostenregeling en Premiedifferentiatie Vf/Pf. Jaarlijks wordt vanuit de O&O-gelden ook de zogenaamde "afkoop eigen inzet" van het Vf bekostigd. Niet bestede middelen komen in een bovenschool fonds 'exploitatie-overschot O&O". Dit exploitatie-overschot zal in de eerste jaren van werken met de O&O-middelen aangewend worden om eventuele tekorten in de diverse fondsen aan te vullen. In een later stadium kan een eventueel overschot toegevoegd worden aan het fonds ter voorbereiding op de lump-sum.

**Ouderschapsverlof:**

Voor het schooljaar 2001-2002 is voor het primair onderwijs een aanspraak op betaald ouderschapsverlof geregeld voor ouders van kinderen van 0 tot en met 2 jaar. De kosten die hieruit voortvloeien zullen grotendeels door het bevoegd gezag vanuit de O&O-middelen voldaan moeten worden.

**Salarisachterstand herintreders:**

De Commissie Gelijke Behandeling heeft uitgesproken dat ervaring (al dan niet opgedaan binnen het onderwijs of in betaald of onbetaald werk) voor herintreders mee moet wegen bij de inschaling. Dat kan leiden tot een hogere inschaling door toekenning van extra periodieken, zowel voor nieuwkomers als voor zittenden. Binnen het Groene Lint komen 11 personeelsleden hiervoor in aanmerking. Daar uitbetaling met terugwerkende kracht tot 1-8-2001 moet geschieden en de feitelijke verwerking van de uitbetaling pas in oktober 2002 geschiedt, wordt in dit eerste jaar een aanzienlijk bedrag hiervoor gereserveerd.

**Nascholingsfonds:**

Hieruit worden nascholingen gevolgd waarvan duidelijk is dat de opgedane kennis waardevol is voor de gehele stichting. Het betreft hier voornamelijk nascholing door directieleden. Ook worden gezamenlijke bijeenkomsten uit dit fonds bekostigd.

**LIO-vergoeding:**

Het Groene Lint maakt onderscheid tussen LIO-stagiaires en LIO-leerkrachten. De LIO-stagiaire krijgt een "zakgeld", aangevuld met reiskostenvergoeding vanuit de O&O-middelen. Een eventueel benoemde LIO-leerkracht wordt niet vanuit de O&O-middelen bekostigd, maar uit reguliere formatie.

**Emolumentenregeling:**

Het Groene Lint kent een emolumentenregeling. De hieruit voortvloeiende kosten worden betaald uit de O&O-middelen.

**Premiedifferentiatie Vf/Pf:**

Om de financiële gevolgen van de bonus-malusregeling van het Vervangingsfonds eventueel te kunnen opvangen c.q. eventuele malus tegen te gaan, is een bovenschools fonds in het leven geroepen.

**Reiskostenregeling:**

Een reiskostenregeling woon-werkverkeer is tijdens schooljaar 2001-2002 uitgewerkt en de hiermee gepaard gaande kosten worden opgenomen in de O&O-begroting van het komende schooljaar. De middelen die voor schooljaar 01-02 zijn opgenomen moeten voldoende zijn om reiskosten van o.a. sollicitanten te kunnen vergoeden.

**BGZ/Arbo:**

Alle BGZ-vergoedingen van de scholen worden in een bovenschools fonds gestort. Vanuit dit fonds worden de kosten van het contract met de Arbodienst voldaan.

**Stand van de diverse bovenschoolse fondsen per 1-1-2002 in euro's:**

Ouderschapsverlof	10.500
Salaris herintreders	12.000
Nascholing	9.950
LIO-vergoedingen	5.200
Emolumentenregeling	950
Premiedifferentiatie	21.210
Reiskostenregeling	500
Afkoop eigen inzet	1.300
BGZ/Arbo	-1.380
Expl.overschot O&O	29.600

## 9. Overzichten

Ziekteverzuimpercentages		2000-2001	2001-2002
Akkerwinde		3,2	1,1
Bernardusschool		18,9	0,5
Driesprong		5,7	1,2
Mattheusschool		0,8	4,4
de Vonder		1,9	7,0
Willibrordusschool		1,6	7,2
HGL gemiddelde		4,2	3,6
LANDELIJK gemiddelde		8,9	8,35

Bapo		2000-2001	2001-2002
Recht / -verbruik		6713 / 2176	6713 / 2653